

Revitalisasi Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Keislaman di MA NU Sumber Agung: Telaah Kontekstual Perencanaan dan Pengelolaan Lembaga

Rizki Novita

STIT NU Sumber Agung OKU Timur

Email: rizkinovita@stitnuokutimur.ac.id

Kata Kunci:

Madrasah Swasta;
Manajemen
Pendidikan Islam;
Nilai Keislaman

DOI:

<https://doi.org/10.19109/istinbath.v17i1.30199>

Keywords:

Islamic education
management;
Islamic values;
private madrasah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman di MA NU Sumber Agung, sebuah madrasah swasta di daerah pinggiran. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, lalu dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti syura, amanah, ukhuwah, dan tawadhu diintegrasikan secara sistemik dalam perencanaan strategis, kepemimpinan transformasional, kurikulum, dan pengembangan sumber daya manusia. Praktik manajerial ini berdampak positif terhadap pembentukan karakter siswa, peningkatan partisipasi komunitas, serta inovasi kelembagaan yang adaptif terhadap keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen berbasis nilai sebagai pendekatan kontekstual dalam penguatan mutu dan legitimasi madrasah.

Abstract

This study aims to analyze the Islamic education management strategies based on Islamic values at MA NU Sumber Agung, a private Islamic senior high school located in a rural area. A qualitative descriptive approach with a case study method was used. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies, then analyzed thematically. The findings show that Islamic values such as shura (consultation), amanah (trustworthiness), ukhuwah (brotherhood), and tawadhu (humility) are systematically integrated into strategic planning, transformational leadership, curriculum design, and human resource development. These managerial practices positively impact students' character building, increase community participation, and foster institutional innovation responsive to limited resources. The study confirms the significance of value-based management as a contextual approach to enhancing the quality and legitimacy of Islamic educational institutions.

Pendahuluan

Pendidikan Islam saat ini berada dalam pusaran tantangan globalisasi, digitalisasi, dan kompleksitas perubahan sosial yang menuntut respons manajerial yang cepat, adaptif, dan berakar pada nilai-nilai keislaman. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan Islam tidak cukup hanya bersandar pada pendekatan administratif-teknokratis, melainkan harus menghadirkan model manajemen yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip spiritualitas Islam. Peran madrasah sebagai institusi pendidikan formal yang sarat dengan nilai keagamaan menjadi sentral dalam upaya mencetak generasi muslim yang berilmu, berakhlak, dan mampu menghadapi dinamika zaman. Namun, di sisi lain, tidak sedikit madrasah swasta di wilayah pinggiran yang mengalami keterbatasan sumber daya, lemahnya akses teknologi, serta minimnya dukungan kebijakan yang menyebabkan manajemen kelembagaan berjalan tidak optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan. Misalnya, Sahlberg (2011) menekankan bahwa sistem pendidikan yang efektif harus menempatkan nilai sebagai inti dalam pengambilan kebijakan dan strategi sekolah. Di tingkat pendidikan Islam, studi oleh Badrun (2024) menemukan bahwa nilai-nilai spiritual dalam manajemen pesantren di Malaysia menjadi kunci dalam membangun kultur organisasi yang kohesif dan bermakna. Studi serupa dilakukan oleh Hashim & Langgulang (2008), yang menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam perlu berlandaskan pada prinsip syura, amanah, dan ihsan untuk mencapai keberhasilan institusional. Penelitian oleh Humam (2024) juga mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai keagamaan dapat meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja di sekolah berbasis Islam di Turki.

Dalam konteks perencanaan pendidikan, penelitian oleh Rofiki (2025) menunjukkan bahwa partisipasi komunitas dalam perencanaan madrasah meningkatkan efektivitas program dan legitimasi sosial. Selanjutnya, Amin & Said (2023) menyoroti pentingnya perencanaan berbasis nilai lokal dan spiritualitas dalam menjaga kesinambungan mutu madrasah di Asia Tenggara. Penelitian oleh Shukri (2024) menyatakan bahwa revitalisasi visi dan misi pendidikan Islam harus terus dilakukan secara adaptif sesuai tantangan zaman, tanpa menghilangkan substansi nilai-nilai syar'i. Terakhir, studi oleh McDowell (2020) menekankan bahwa madrasah dan sekolah berbasis keagamaan harus memadukan nilai lokal, strategi manajerial modern, dan konteks budaya sebagai bentuk respons inovatif terhadap kompleksitas dunia pendidikan saat ini.

Dari lanskap riset tersebut, terlihat bahwa meskipun banyak studi telah membahas integrasi nilai Islam dalam manajemen pendidikan, namun masih jarang ditemukan penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi praktik revitalisasi strategi manajemen pendidikan Islam di madrasah swasta pinggiran secara kontekstual dan mendalam. Gap ini menjadi penting karena konteks lokal seperti keterbatasan anggaran, rendahnya digitalisasi, dan dominasi nilai-nilai komunitas tradisional menuntut pendekatan manajerial yang berbeda dari lembaga pendidikan formal di wilayah perkotaan atau yang berstatus negeri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman yang diterapkan di MA NU Sumber Agung, khususnya dalam aspek perencanaan dan pengelolaan lembaga. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana nilai-nilai keislaman seperti *syura*, *amanah*, *ukhuwah*, dan *ikhlas* diintegrasikan secara fungsional dalam sistem manajerial, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi lembaga.

Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan riset yang diajukan adalah: Bagaimana praktik strategi perencanaan dan pengelolaan kelembagaan di MA NU Sumber Agung mencerminkan revitalisasi manajemen pendidikan Islam berbasis nilai secara kontekstual? Pertanyaan ini penting untuk dirumuskan karena mampu menjelaskan bagaimana nilai-nilai keislaman tidak hanya berfungsi sebagai hiasan moral, tetapi benar-benar menjadi prinsip kerja dan strategi kelembagaan yang responsif terhadap konteks lokal. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan wacana manajemen pendidikan Islam yang berorientasi pada nilai dan konteks. Secara praktis, studi ini menawarkan model pengelolaan madrasah berbasis nilai Islam yang dapat direplikasi oleh lembaga pendidikan serupa, khususnya di wilayah-wilayah yang menghadapi tantangan keterbatasan namun memiliki kekuatan spiritual dan sosial yang besar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, karena dianggap mampu menggambarkan secara mendalam dan komprehensif praktik manajemen yang diterapkan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Sumber Agung. Studi kasus kualitatif memungkinkan peneliti memahami realitas sosial dalam konteks alami, termasuk dinamika budaya, nilai-nilai, dan strategi manajerial yang berlangsung di madrasah (Creswell & Creswell, 2017). Lokasi penelitian ini ditentukan secara purposif di MA NU Sumber Agung, sebuah madrasah swasta berbasis keagamaan di bawah naungan Yayasan Nahdlatul Ulama. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah ini telah menerapkan strategi manajerial berbasis nilai-nilai Islam serta memiliki sistem perencanaan dan pengelolaan kelembagaan yang aktif dan partisipatif.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan diskusi informal dengan informan kunci, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru senior, dan pengurus yayasan. Sementara itu, data sekunder meliputi dokumen-dokumen resmi, seperti Rencana Kerja Madrasah (RKM), laporan evaluasi tahunan, dokumentasi kegiatan kelembagaan, dan arsip lainnya yang mendukung. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam yang dilakukan secara semi-terstruktur agar informan dapat menyampaikan pandangan dan pengalamannya secara bebas namun terarah; observasi partisipatif yang diterapkan dalam berbagai kegiatan madrasah,

seperti rapat rutin, kegiatan keagamaan, dan pelaksanaan program pembelajaran; serta studi dokumentasi yang digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data dari hasil wawancara dan observasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (2014), yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian, bukan setelah seluruh data terkumpul, guna menjaga keterkaitan antara data yang diperoleh dengan konteks sosialnya. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas temuan, peneliti menerapkan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber dengan melibatkan informan dari berbagai latar belakang jabatan—maupun triangulasi metode dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan juga member check kepada informan utama guna mengonfirmasi kembali hasil interpretasi peneliti atas data yang diperoleh. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan potret yang autentik dan bermakna mengenai penerapan manajemen pendidikan Islam di MA NU Sumber Agung dalam konteks yang nyata dan relevan.

Hasil dan Pembahasan

Internalisasi Nilai-Nilai Islam dalam Perencanaan Strategis

MA NU Sumber Agung secara konsisten menjadikan nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama dalam membentuk arah dan identitas kelembagaannya. Perumusan visi dan misi tidak dilakukan secara instan atau simbolik, melainkan melalui proses panjang dan reflektif yang mengedepankan nilai-nilai spiritualitas Islam, khususnya yang berlandaskan pada ajaran Ahlussunnah wal Jamaah. Rumusan visi madrasah yang menekankan pada pembentukan generasi yang berilmu, berakhlak, serta memiliki kesadaran keagamaan yang kuat, menjadi cerminan dari orientasi pendidikan Islam yang holistik dan transformatif. Dalam konteks ini, visi tidak hanya diposisikan sebagai slogan institusional, tetapi juga sebagai pedoman strategis dalam setiap kebijakan, program, dan budaya kerja lembaga (Hasanah, 2022).

Salah satu kekuatan utama dalam proses perencanaan strategis madrasah ini adalah penerapan prinsip *syura*, yaitu musyawarah dalam pengambilan keputusan. Proses perumusan visi dan misi dilakukan melalui forum musyawarah besar tahunan yang melibatkan berbagai unsur, termasuk kepala madrasah, dewan guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, orang tua, tokoh agama, hingga perwakilan alumni. Pendekatan ini bukan hanya mencerminkan demokratisasi pengambilan keputusan, tetapi juga menegaskan penerapan nilai *ukhuwah* (persaudaraan) dan *maslahah* (kemaslahatan bersama), sebagaimana dianjurkan dalam literatur manajemen pendidikan Islam. Dengan model partisipatif ini, muncul rasa memiliki yang kuat di kalangan warga madrasah, sekaligus memperkuat kohesi sosial internal lembaga (Aprilya & Tohawi, 2024; Zahiri & Sahal, 2025).

Model ini juga relevan dengan gagasan *strategic visioning* dalam teori manajemen modern, di mana visi dan misi lembaga harus dikembangkan

secara kolaboratif, kontekstual, dan berorientasi jangka panjang (Bryson, 2018). Dalam konteks MA NU Sumber Agung, prinsip tersebut diadopsi dalam bentuk perencanaan yang terbuka, responsif terhadap dinamika lokal, serta melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Guru, siswa, alumni, bahkan komite dan tokoh masyarakat memberikan masukan terhadap arah pengembangan madrasah. Proses ini dilakukan tidak hanya untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi sebagai bagian dari upaya membangun *institutional identity* yang khas, spiritual, dan kontekstual.

Secara implementatif, perencanaan di MA NU Sumber Agung menggunakan pendekatan *bottom-up* yang berbasis evaluasi program tahun sebelumnya, disertai analisis kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, dalam menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM), madrasah tidak hanya mengacu pada instruksi pusat atau Dinas Pendidikan, tetapi juga memperhatikan suara guru mengenai kondisi pembelajaran, keluhan siswa tentang sarana, serta masukan komite terkait kebutuhan pembangunan fisik. Dalam hal ini, prinsip *ijtihad jama'i* (ijtihad kolektif) dalam manajemen Islami tampak diwujudkan secara konkret yaitu upaya merumuskan solusi dan strategi bersama demi kemaslahatan lembaga (Manouchehri & Burns, 2023; Nahrowi, 2017).

Berdasarkan hal itu, perencanaan yang partisipatif dan berbasis nilai-nilai keislaman ini mencerminkan prinsip *integrated Islamic education management* (Attas, 1980), di mana aspek spiritualitas, partisipasi sosial, dan respons terhadap perubahan menjadi satu kesatuan. Dengan demikian, praktik perencanaan strategis di MA NU Sumber Agung tidak hanya menjadi upaya teknis dalam menyusun program kerja, tetapi juga menjadi media dakwah kelembagaan yang mencerminkan etos kerja Islami.

Seluruh dinamika ini sejalan dengan konsep *transformative Islamic leadership* yang tidak hanya mengarahkan organisasi ke arah tujuan tertentu, tetapi juga memberdayakan komunitas pendidikan untuk tumbuh bersama secara spiritual dan profesional. Oleh karena itu, internalisasi nilai Islam dalam perencanaan strategis di madrasah ini dapat dikategorikan sebagai bentuk konkret dari revitalisasi manajemen pendidikan Islam yang relevan dengan konteks lokal dan kebutuhan zaman.

Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Madrasah

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan manajemen lembaga pendidikan, terutama pada madrasah berbasis nilai keislaman. Kepala MA NU Sumber Agung menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang secara nyata menekankan keteladanan (*uswah hasanah*), pemberdayaan, dan inspirasi moral. Ia tidak hanya menjalankan peran administratif secara teknis, tetapi juga hadir sebagai pendamping spiritual yang membina karakter guru dan peserta didik. Kepemimpinan seperti ini mampu menggerakkan seluruh elemen madrasah untuk bersama-sama mencapai visi dan misi yang telah dirumuskan secara partisipatif (Avolio & Bass, 1995; Greenleaf, 2013).

Model kepemimpinan transformasional yang diterapkan menunjukkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam, seperti *amanah*, *hikmah*, dan *musyawarah*. Kepala madrasah memosisikan diri

sebagai pengarah dan pengayom, bukan penguasa. Hal ini tercermin dalam mekanisme pengambilan keputusan yang bersifat kolektif melalui forum musyawarah rutin seperti rapat mingguan guru, forum kelompok kerja, dan evaluasi bersama. Pada forum-forum ini, kepala madrasah aktif mendengarkan pendapat guru, staf, bahkan perwakilan siswa, yang kemudian menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan madrasah (Artanto, 2022).

Menurut teori Rowold (2005), kepemimpinan transformasional melibatkan empat elemen utama: *idealized influence* (pengaruh keteladanan), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian personal). Dalam praktiknya, kepala madrasah telah memenuhi keempat elemen tersebut. Ia menjadi figur panutan dalam ibadah dan akhlak, menyampaikan motivasi secara rutin dalam forum keagamaan dan akademik, serta memberikan ruang kreativitas kepada guru dan siswa dalam pengembangan program-program pembelajaran.

Studi Fiqri (2025) menunjukkan bahwa sekolah berbasis Islam yang menerapkan model kepemimpinan transformasional cenderung memiliki kultur organisasi yang lebih kuat, loyalitas guru yang tinggi, dan semangat inovasi yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan kondisi di MA NU Sumber Agung, di mana seluruh unsur lembaga menunjukkan semangat kerja kolektif yang solid dan budaya kerja yang harmonis. Loyalitas guru tidak semata-mata didorong oleh honorarium, melainkan oleh kesamaan visi dan rasa tanggung jawab moral dalam mendidik generasi Islam.

Selain itu, kepala madrasah juga mendorong munculnya *teacher leadership*, yaitu kepemimpinan guru dalam lingkup kelas dan komunitas belajar. Guru didorong untuk menjadi fasilitator, inovator, dan teladan dalam mengimplementasikan pembelajaran yang bernilai. Ini menjadi wujud dari pendekatan *shared leadership* yang selaras dengan prinsip *syura* dan manajemen partisipatif dalam Islam (Ismail et al., 2021). Dengan model kepemimpinan semacam ini, madrasah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi pusat pembinaan karakter dan spiritualitas yang inklusif dan dinamis.

Secara kontekstual, model ini juga menjawab tantangan pendidikan di daerah pinggiran, di mana keterbatasan sumber daya sering kali menjadi penghambat kemajuan lembaga. Kepala madrasah yang inspiratif dan kolaboratif menjadi faktor determinan yang mampu menggerakkan potensi internal madrasah secara maksimal. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi terbukti efektif dalam membangun institusi pendidikan Islam yang resilien dan adaptif terhadap perubahan.

Implementasi Manajemen Berbasis Nilai melalui Kurikulum dan Pengembangan SDM

Penerapan manajemen berbasis nilai di MA NU Sumber Agung tampak nyata dalam pengelolaan kurikulum dan pengembangan sumber daya manusia. Kurikulum madrasah ini dirancang dengan mengintegrasikan kurikulum nasional dengan warisan keilmuan pesantren. Mata pelajaran khas Islam seperti nahwu, shorof, fiqh, tafsir, dan kajian kitab kuning tidak

hanya menjadi pelengkap, tetapi menjadi bagian substansial dari pembelajaran harian. Model ini mencerminkan pendekatan *integrated curriculum*, yakni penggabungan ilmu agama dan ilmu umum dalam satu sistem pendidikan yang utuh. Dardiri & Su'aidi (2024) menekankan bahwa integrasi ini merupakan jawaban atas dikotomi kurikulum yang selama ini menjadi problem laten dalam pendidikan Islam modern.

Yang menjadi kekuatan MA NU Sumber Agung adalah fleksibilitas dalam pelaksanaan kurikulum tersebut. Guru tidak dibatasi oleh dokumen silabus yang kaku, tetapi diberi kewenangan untuk menyesuaikan materi dengan konteks sosial, kebutuhan peserta didik, dan karakter lokal. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *living curriculum*, yakni kurikulum yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan dinamika sosial dan budaya sekolah (Arifin et al., 2025). Evaluasi terhadap efektivitas kurikulum dilakukan secara berkala melalui forum musyawarah guru, memperlihatkan adanya budaya manajemen berbasis kolaborasi dan refleksi.

Selain pada tataran akademik, madrasah juga menunjukkan keseriusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik formal, tetapi juga integritas moral, latar belakang keagamaan, serta kesesuaian nilai dengan visi madrasah. Pendekatan ini mengacu pada prinsip *Islamic human resource management*, di mana dimensi spiritual dan kepribadian menjadi aspek utama dalam seleksi SDM pendidikan (Basari et al., 2023).

Pengembangan guru dilakukan melalui dua jalur utama: pelatihan profesional dan pembinaan spiritual. Madrasah secara rutin mengadakan workshop kurikulum, pelatihan metode pembelajaran aktif, serta pembimbingan peer teaching. Di sisi lain, program *Ngaji Manajemen* yang diadakan secara bulanan menjadi forum strategis untuk menyelaraskan nilai-nilai manajerial dengan spiritualitas Islam. Guru tidak hanya menjadi tenaga pengajar, tetapi juga menjadi teladan dalam ibadah, akhlak, dan kepemimpinan sosial. Dalam kerangka ini, guru berfungsi sebagai aktor strategis dalam membangun *school ethos* Islami.

Praktik ini mendukung gagasan Basari (2023) bahwa penguatan kualitas guru dalam pendidikan Islam tidak cukup hanya dengan pelatihan teknis, melainkan harus disertai proses internalisasi nilai-nilai tauhid, amanah, dan ihsan. Oleh karena itu, pengembangan SDM di MA NU Sumber Agung tidak hanya berdampak pada kompetensi, tetapi juga pada loyalitas, etos kerja, dan semangat kolektif dalam mewujudkan madrasah yang unggul secara spiritual dan profesional.

Pendekatan manajerial ini juga terbukti adaptif dalam menjawab tantangan globalisasi dan modernisasi. Di tengah keterbatasan fasilitas dan sumber daya, madrasah mampu menjaga mutu melalui manajemen yang efisien, partisipatif, dan berbasis nilai. Hal ini menunjukkan bahwa akar kekuatan madrasah tidak hanya pada sistem, tetapi pada manusia yang menggerakkannya.

Dengan demikian, MA NU Sumber Agung telah berhasil menerapkan model manajemen pendidikan Islam yang integratif dan transformatif. Kurikulum tidak hanya menjadi alat instruksional, tetapi juga alat pembentukan identitas keislaman siswa. Sementara itu, guru tidak hanya

menjadi pelaksana teknis, tetapi juga representasi nilai Islam yang hidup dalam sistem pendidikan.

Inovasi dan Adaptasi dalam Pengelolaan Lembaga

Di tengah kondisi geografis yang relatif terpencil dan terbatasnya sumber daya, MA NU Sumber Agung mampu menunjukkan performa kelembagaan yang progresif melalui serangkaian inovasi dan strategi adaptif. Alih-alih menjadikan keterbatasan sebagai alasan stagnasi, madrasah ini justru memanfaatkannya sebagai momentum untuk tumbuh melalui kreativitas lokal dan kolaborasi komunitas.

Salah satu bentuk inovasi paling nyata adalah pengembangan unit usaha madrasah yang dikelola oleh siswa dan guru secara kolaboratif. Produk-produk alat tulis bermerek madrasah, koperasi siswa, dan merchandise sederhana bukan hanya menjadi sumber pemasukan tambahan, tetapi juga sebagai sarana pendidikan kewirausahaan berbasis nilai Islam. Ini sejalan dengan konsep *school-based enterprise*, yang memungkinkan sekolah menjadi tempat praktik langsung bagi siswa dalam mengembangkan soft skills kewirausahaan dan tanggung jawab sosial (Prastowo et al., 2025).

Tak kalah penting, program "*Alumni Peduli Madrasah*" menjadi kekuatan sosial yang menghubungkan lulusan dengan madrasah melalui kontribusi rutin, baik dalam bentuk materi (donasi) maupun non-materi (bimbingan karier, pelatihan soft skills, dan pendampingan siswa). Keterlibatan alumni ini menunjukkan bahwa madrasah berhasil membangun loyalitas emosional dan ideologis dari lulusannya sebuah indikator keberhasilan institusi dalam membentuk identitas bersama. Penelitian oleh Nisar (2024) menegaskan bahwa pelibatan alumni secara strategis dapat memperkuat keberlanjutan lembaga pendidikan Islam, terutama di wilayah dengan keterbatasan dukungan eksternal.

Dari sisi teknologi, MA NU Sumber Agung mulai melakukan digitalisasi administrasi secara bertahap. Implementasi sistem keuangan berbasis aplikasi sederhana dan absensi berbasis barcode yang dikembangkan oleh guru TIK merupakan bukti bahwa madrasah mampu melakukan transformasi digital berbasis kemandirian. Upaya ini merupakan bentuk nyata dari digitalisasi akar rumput, di mana perubahan tidak bergantung pada intervensi top-down, melainkan lahir dari kebutuhan dan inisiatif internal (Juhairiah et al., 2024).

Di tengah minimnya dukungan regulasi terhadap madrasah swasta, madrasah ini mengembangkan berbagai strategi adaptif, seperti efisiensi anggaran berbasis skala prioritas, serta penggalangan dana (*fundraising*) dari publik, alumni, dan mitra keumatan. Strategi ini diperkuat dengan pemanfaatan media sosial sebagai saluran promosi, pelaporan kegiatan, dan pencitraan publik. Media sosial seperti Facebook, Instagram, dan YouTube digunakan secara aktif untuk memperkuat jejaring, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan menarik minat calon siswa baru. Hal ini sejalan dengan temuan Nafilah (2025), bahwa media sosial menjadi instrumen strategis bagi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga dan memperluas akses ke publik.

MA NU Sumber Agung juga memperkuat kolaborasi eksternal dengan berbagai pihak seperti LP Ma'arif NU, Dinas Pendidikan, dan Lembaga Amil Zakat. Kerja sama ini tidak hanya menyangkut dana bantuan, tetapi juga dalam bentuk pelatihan guru, pengembangan kurikulum integratif, hingga fasilitasi kegiatan siswa. Model *kemitraan strategis berbasis nilai* seperti ini menjadikan madrasah lebih resilien dan terbuka terhadap dinamika eksternal, tanpa kehilangan arah ideologisnya.

Kepemimpinan kepala madrasah yang inklusif dan kolaboratif menjadi penggerak utama dari seluruh inovasi ini. Ia tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga menjadi fasilitator dan katalisator perubahan. Pendekatan ini menegaskan pentingnya pemimpin sebagai *agent of innovation* dalam institusi pendidikan Islam, sebagaimana dijelaskan oleh Rusdiana (2021) bahwa inovasi madrasah tidak terlepas dari keberanian pemimpin untuk membuka ruang partisipasi dan mendorong perubahan berbasis nilai.

Dengan demikian, praktik inovasi dan adaptasi di MA NU Sumber Agung menunjukkan bahwa keterbatasan bukanlah penghalang utama kemajuan madrasah. Sebaliknya, dengan kreativitas, nilai, dan kepemimpinan yang kuat, madrasah swasta pun dapat menjadi lembaga yang berdaya, mandiri, dan progresif di tengah tantangan era digital dan tekanan struktural.

Implikasi Praktik Manajerial terhadap Kinerja Siswa dan Budaya Lembaga

Manajemen berbasis nilai Islam yang diterapkan di MA NU Sumber Agung memberikan dampak yang signifikan, tidak hanya pada aspek administrasi dan program kelembagaan, tetapi juga terhadap karakter, spiritualitas, dan kinerja peserta didik secara menyeluruh. Pola kepemimpinan yang kolaboratif dan perencanaan partisipatif memberikan ruang tumbuh yang kondusif bagi siswa dalam mengembangkan potensi mereka secara utuh.

Secara konkret, penerapan manajemen yang berlandaskan nilai Islam mendorong pembentukan karakter religius yang kuat. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta didik menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan ibadah, memiliki semangat belajar yang konsisten, dan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi seperti OSIM, Pramuka, dan kegiatan ekstrakurikuler keagamaan. Program halaqah, mentoring keagamaan, dan pelatihan public speaking memberikan ruang bagi siswa untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan, berpikir kritis, serta keberanian untuk tampil di ruang publik. Penelitian oleh Suryadi (2024) menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berbasis nilai Islam secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab sosial siswa.

Dari sisi kelembagaan, budaya organisasi madrasah dibentuk secara sadar melalui internalisasi nilai-nilai kunci dalam Islam seperti *sidq* (jujur), *amanah* (bertanggung jawab), *ukhuwah* (persaudaraan), dan *tawadhu* (rendah hati). Nilai-nilai ini tidak sekadar menjadi jargon, tetapi ditanamkan melalui pelatihan akhlak di awal tahun ajaran, pembiasaan ibadah berjamaah, yasinan, zikir bersama, dan kerja bakti mingguan. Budaya harian tersebut menciptakan suasana kolektif yang penuh kekeluargaan, tanggung jawab bersama, serta penghormatan terhadap nilai-nilai spiritual. Hal ini sejalan

dengan pandangan Mustafida (2023) bahwa pendidikan karakter dalam madrasah tidak terlepas dari pembiasaan nilai dalam keseharian sebagai budaya institusional.

Kekuatan budaya organisasi ini tidak hanya dibentuk oleh internal sekolah, tetapi juga diperkuat oleh keterlibatan eksternal, khususnya komite madrasah dan orang tua. Komite madrasah bukan sekadar menjadi lembaga persetujuan anggaran, tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis dalam penyusunan kebijakan, pengadaan sarana pendidikan, dan pendampingan kegiatan kesiswaan. Orang tua juga dilibatkan secara aktif melalui kegiatan parenting bulanan dan pelatihan komunikasi keluarga. Pola manajemen berbasis komunitas ini mendukung konsep *school-based management* berbasis partisipasi yang menekankan pentingnya kolaborasi sosial dalam peningkatan mutu pendidikan (Rofiki & Rohmah, 2025).

Dampak positif dari sinergi ini juga tampak pada meningkatnya legitimasi sosial madrasah di mata masyarakat. Hal ini terbukti dengan meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan kelembagaan, bertambahnya jumlah pendaftar setiap tahun ajaran, serta kepercayaan publik terhadap lulusan MA NU Sumber Agung yang dinilai memiliki karakter kuat dan wawasan keislaman yang baik.

Namun demikian, refleksi lapangan juga mengungkapkan bahwa madrasah masih menghadapi tantangan besar dalam hal digitalisasi. Sistem informasi madrasah yang masih manual membatasi efisiensi manajerial, pengelolaan data siswa, dan kecepatan pelayanan administratif. Oleh karena itu, diperlukan strategi progresif untuk mengembangkan *Sistem Informasi Madrasah* berbasis web yang mampu menunjang transparansi, efisiensi, serta pelayanan pendidikan berbasis data dan teknologi. Wahid (2023) menekankan bahwa digitalisasi berbasis nilai dapat menjadi kekuatan baru dalam manajemen madrasah untuk menghadapi tantangan zaman, tanpa kehilangan identitas keislaman institusi.

Dengan demikian, praktik manajerial MA NU Sumber Agung telah berhasil membuktikan bahwa nilai-nilai Islam bukan hanya fondasi moral, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang efektif dalam membangun prestasi siswa, kultur organisasi, dan legitimasi sosial madrasah. Model ini relevan untuk direplikasi oleh madrasah lain, terutama di daerah yang menghadapi keterbatasan struktural, tetapi memiliki potensi kolektif yang kuat.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa strategi manajemen pendidikan Islam di MA NU Sumber Agung bertumpu pada internalisasi nilai-nilai keislaman yang terintegrasi secara sistemik dalam perencanaan, kepemimpinan, pengembangan kurikulum, dan pengelolaan sumber daya manusia. Nilai-nilai seperti syura, amanah, ukhuwah, dan tawadhu tidak hanya menjadi etika dasar, tetapi juga diaktualisasikan dalam praktik manajerial yang partisipatif dan kontekstual.

Tujuan penelitian untuk mengkaji revitalisasi manajemen berbasis nilai Islam di tingkat madrasah telah tercapai melalui temuan bahwa pendekatan partisipatif, kepemimpinan transformasional, dan inovasi adaptif terbukti

mampu meningkatkan efektivitas lembaga serta membentuk budaya madrasah yang kuat. Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa manajemen pendidikan Islam yang berbasis nilai tidak hanya menjamin ketertiban administratif, tetapi juga menjadi instrumen pembentukan karakter dan legitimasi sosial lembaga.

Secara konseptual, penelitian ini memperkuat wacana tentang pentingnya *Islamic value-based management* sebagai paradigma alternatif dalam manajemen lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh sumber daya material, melainkan oleh kekuatan nilai, kepemimpinan kolektif, dan keterlibatan komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilya, P. K., & Tohawi, A. (2024). Implementasi Prinsip Syura dalam Sistem Pemerintahan Daerah. *Islamic Law: Jurnal Siyasah*, 9(1), 1–15.
- Arifin, N., Ochocka, J., & Tabroni, I. (2025). ISLAMIC EDUCATION INNOVATION: Integration of Pesantren and Schools Curriculum. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(02), 353–364.
- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108–122.
- Attas, M. N. (1980). *The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education*. Muslim Youth Movement of Malaysia (ABIM).
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire (TM). *Menlo Park: Mind Garden*.
- Badrun, B. (2024). Enhancing Islamic Education: The Role of Madrasah-Based Management in Islamic Boarding Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 2772–2780.
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 14–30.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Dardiri, M. A., & Su'aidi, M. Z. (2024). Integrated Curriculum in Islamic School: Integration of Knowledge and Parental Involvement. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 14(3), 307–320.
- Fiqri, D., & Said, R. R. (2025). Transformational Leadership in Islamic Education: The Role of Madrasa Principals in Enhancing Teacher Religiosity. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 1–11.
- Greenleaf, R. K. (2013). *Servant Leadership: A Journey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist press.
- Hashim, C. N., & Langgulung, H. (2008). Islamic Religious Curriculum in Muslim Countries: The Experiences of Indonesia and Malaysia. *Bulletin*

-
- of Education & Research*, 30(1), 1–19.
- Humam, M. R. F., Putra, M., Aziz, M. H., & Asy'arie, B. F. (2024). Transformative Leadership of School Principals in Improving the Quality of Education from an Islamic Perspective. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 343–368.
- Juhairiah, S., Yuwono, D., & Kinasih, Q. Y. (2024). Digital transformation in islamic education: opportunities, challenges, and its impact on islamic values. *Journal of Vocational Education and Educational Technology Innovations*, 1(1), 1–6.
- Manouchehri, B., & Burns, E. A. (2023). A “Participatory School” in Iran: A Bottom-Up Learning Approach in a Top-Down Education System. *Education and Urban Society*, 55(3), 263–288.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publication Inc.
- McDowell, T. D. (2020). *Culturally responsive school leadership and leaders' impact on school culture in a Christian school*. University of Georgia.
- Mustafida, F., Sulistiono, M., & Gafur, A. (2023). Development Of School Culture Based on Islamic Moderation Value in Madrasah Ibtidaiyah. *Syekh Nurjati International Conference on Elementary Education*, 1, 224–233.
- Nafilah, L., & Diana, E. (2025). STRATEGI MEDIA SOSIAL BERBANTUAN INSTAGRAM DALAM MENINGKATKAN BRANDING IMAGE LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 452–469.
- Nahrowi, N. (2017). Perencanaan Strategis Dalam Penyelenggaraan Pendidikan di Madrasah. *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman*, 8(1), 53–64.
- Nisar, N., Raza, A., Pathan, P. N., Sattar, M. M., & Memon, U. (2024). Alumni-driven sustainability strategies: paving a way forward for sustainable development of public HEIs. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Prastowo, G. E. D., Nurhayati, S., & Fitriana, W. (2025). Entrepreneurship Education and Community Empowerment in Islamic Boarding School: Lessons from a Sustainable Sheep Farming Initiative. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 778–788.
- Rofiki, M., & Rohmah, N. (2025). Community-based madrasah management: The integration of community services in Islamic educational institution. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 16(2), 121–129.
- Rowold, J. (2005). Multifactor Leadership Questionnaire. *Psychometric Properties of the German Translation by Jens Rowold*. Redwood City: Mind Garden.
- Sahlberg, P. (2011). The Fourth Way of Finland. *Journal of Educational Change*, 12, 173–185.
- Said, S. M., Sharif, S., & Abdullah, M. K. J. (2023). Unveiling the excellent leadership qualities and practices of principals in Islamic schools: A systematic literature review. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(9), 43–61.

- Shukri, H. A., & Noor, I. S. (2024). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERFORMANCE OF COMMERCIAL STATE CORPORATIONS IN NAIROBI CITY COUNTY, KENYA. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship (IJSSME)*, 8(2).
- Suryadi, Y., & Al-Shreifeen, I. A. (2024). Islamic Education Leadership: Study on Madrasah Management in Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 4(1), 25–38.
- Wahid, A. (2023). Integrating Spiritual-Based Character Education: A Case Study of Curriculum Restructuring at Madrasah Aliyah Negeri Bojonegoro. *Didaktika Religia*, 11(1), 203–231.
- Zahiri, F., & Sahal, A. (2025). Integrating Islamic Sharia Principles into Educational Leadership: A Strategic Management Perspective. *Edu Spectrum: Journal of Multidimensional Education*, 2(1), 47–58.